

中間とりまとめ

I 中間とりまとめの趣旨

近年、陸上労働者について、人事管理の個別化・多様化等が進むとともに、就業形態や就業意識の多様化が進んでおり、労働契約をめぐる紛争が増加する傾向にある。一方、労働契約に関するルールについては、実定法や判例法理においてルールが明確となっていない場合があること等、状況の変化に十分に対応できていないと考えられる。このため、厚生労働省においては、労働契約の内容が労使の合意に基づいて自主的に決定され、労働契約が円滑に継続するための基本的なルールを定める法律（労働契約法）の制定を目指している。

また、陸上労働者について、企業を取り巻く経営環境の変化、勤労者意識の変化等を背景として、労働者の働き方が多様化するとともに、所定外労働を中心とした労働時間の増加、年次有給休暇の取得率の低下等が見られている。このため、厚生労働省においては、仕事と生活のバランスを実現するための働き方の見直しの観点から、長時間労働を抑制しながら働き方の多様化に対応するべく、労働時間制度について必要な整備を行う労働基準法の改正を目指している。

これらの法制に係る関係者の合意を得るため、労働政策審議会労働条件分科会において議論が進められてきたが、平成18年12月27日（水）に答申が行われ、本年の通常国会への法案の提出が検討されている。

このような状況を踏まえ、平成18年9月、船員についても、船員関係の公労使が参加する「船員に係る労働契約・労働時間法制検討会」を立ち上げ、一般制度の労働契約法制の船員への適用及び一般制度の労働時間法制に対応した制度を船員について法制化することの妥当性及び課題を整理するための検討を進めてきた。この結果、一般制度の労働契約法制及び労働時間法制については以下のとおり対応することが適切と考えられるところであり、これをもって中間とりまとめとする。なお、「III 労働時間法制への対応」の中で整理したように、船員の所定外労働の短縮のために必要な対応については、引き続き、本検討会において検討を進めることとし、その結果は最終とりまとめに反映させる。

II 労働契約法制への対応

1 基本的考え方

労働契約法に盛り込まれることが検討されている事項について船員への適用関係を整理したところ、同法は労働契約に係る基本的、普遍的なルールを明確化するものであり、下記の個別適用関係で整理している一部の例外（就業規則で定める基準に達しない労働契約の効力、就業規則の作成及び変更に係る手続、期間の定めのある労働契約、即時解除）を除き、同法の規定を船員に適用することとする。なお、一般制度において労働基準法の改正による措置を予定する事項のうち、船員への適用が適当と認められる事項（就業規則の相対的記載事項）については、船員法の改正により措置するものとし、法案の国会提出時期については別途検討する。

2 個別適用関係

(1) 労働契約の原則

○船員法第6条においては、労働者と使用者が対等の立場で労働条件を決定することなど、労働基準法第1条から第11条までに規定された労働契約に係る基本原則が船員の労働関係にも適用されていることから、労働契約法における労働契約の原則に係る規定を船員に適用することとする。

(2) 労働契約の成立及び変更

(合意原則)

○船員法第6条においては、労働者と使用者が対等の立場で労働条件を決定することなど、労働基準法第1条から第11条までに規定された労働契約に係る基本原則が船員の労働関係にも適用されていることから、労働契約法における合意原則に係る規定を船員に適用することとする。

(労働契約と就業規則の関係等)

○船員法第100条においては、就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める雇入契約（予備船員にあつては雇用契約）はその部分については、無効とし、就業規則で定める基準によることが規定されているが、労働契約法における労働基準法第93条の移行後の規定は、その効力が雇用契約のみにしか及ばないこととなるため、これを船員に適用せず、船員法における規定を維持する。

○船員法第99条においては、労働基準法と同様に、法令又は労働協約に違反する就業規則の変更を命ずることができることとされており、労働契約法における法令又は労働協約に違反する就業規則の効力に係る規定を船員に適用することとする。

○合理的な労働条件を定めて労働者に周知させていた就業規則の効力及び個別労働契約との関係については、船員労働の特殊性は認められず、労働契約法の関連規定を船員に適用することとする。

(就業規則の変更による労働条件の変更等)

○労働契約法においては、就業規則の変更による労働条件の変更（新たに作成する場合を含む。）については、その変更が合理的なものであるかどうかの判断要素も含め、判例法理に沿って、明らかにすること等を予定しているが、船員労働の特殊性は認められず、労働契約法の関連規定を船員に適用することとする。

(就業規則の作成及び変更に係る手続)

○労働契約法においては、就業規則の作成及び変更の手続については、労働基準法第89条（作成及び届出の義務）及び第90条（作成の手続）の定めるところによることを予定しているが、船員法第97条（就業規則の作成及び届出）及び第98条（就業規則の作成の手続）に同様の規定があるため、労働契約法においては船員について当該手続によることとする。

(3) 主な労働条件に関するルール

(出向)

○船員法においては、乗船時には雇入契約を締結し、労働条件を明示することを規定しているが、出向時には雇入契約は出向先と締結しているのが通常であり、出向について出向元と雇入契約による個別の合意があるとは認められないため、このようなケースについては、労働契約法における出向に関する手続に係る規定を船員に適用することとする。なお、船員が、雇入契約を締結した船舶所有者と異なる者の所有する船舶において船長の指揮下で作業に従事する場合には、労働契約法における出向に該当しないため、関連規定は適用されない。

(転籍)

○船員の転籍は、使用者の変更を伴う点で陸上労働者と変わりはなく、船員労働の特殊性は認められないため、労働契約法における合意を要件とする規定を船員に適用することとする。

(懲戒)

○船員法においては、船内の規律維持のための船長による懲戒行為が規定されている一方、船舶所有者による労働関係に係る懲戒については特段の規定を設けておらず、また、懲戒について権利の濫用を禁ずる必要性は陸上労働者と同様であるため、労働契約法における懲戒に係る権利の濫用法理に関する規定を船員に適用することとする。

(4) 労働契約の終了等

(解雇)

- 労働基準法第18条の2における解雇権の濫用法理は判例法を法律に盛り込んだものであるが、船員法においては明文規定はないものの、考え方としては濫用法理が適用されていることから、労働契約法における同規定の移行後の規定を船員に適用することとする。

(5) 期間の定めのある労働契約

- 船員法による雇入契約は、陸上の労働契約とは異なり、船員労働の特殊性から有期契約が原則となっており、また、雇入契約の解除事由が船員法で具体的に規定されていることから、パートタイマー等を想定した有期労働契約に係る労働契約法の規定は、船員に適用しないこととする。

(6) 労働基準法関係

(即時解除)

- 船員法においては、船員労働の特殊性から、船舶所有者側からの解除事由とともに労働条件と事実の著しい相違など船員側からの解除事由を具体的に規定した上で、これらの事由に係る雇止手当の支払義務を一体的に規定しているため、労働契約法における労働基準法の即時解除に係る規定の移行後の規定は、船員に適用しないこととする。

(就業規則の相対的記載事項)

- 出向に係る制度を就業規則への相対的記載事項として追加することについては、船員労働の特殊性は認められないため、船員法の改正により措置することとする。

III 労働時間法制への対応

1 基本的考え方

労働時間法制として労働基準法の改正に盛り込まれることが検討されている事項については、所定外労働の削減を除き、船員労働の特殊性の観点から一般制度で議論されているような問題は存在せず、船員に適用する必要性は認められない。また、船員の所定外労働については、陸上労働者とは制度体系が異なり独自の観点からの検討が必要である一方で、船員の職業としての魅力を向上させる観点からの検討が必要であるとの認識に至った。このため、船員の所定外労働の短縮のために必要な対応について、一般制度の労働時間法制を斟酌しつつ、引き続き、本検討会において検討を進める。

2 個別適用関係

(1) 所定外労働の削減

- 労働基準法と船員法では、所定外労働、割増賃金、算定対象期間、労働時間対象外者の範囲等の体系に顕著な相違があり、陸上における労働条件の改善の動向を踏まえつつ、独自の視点からの検討が必要である。
- 船員、陸上労働者全体及び船員以外の現業労働者の所定外労働時間を比較すると、船員の所定外労働は相対的に長時間となっている。
- 目前に迫った船員不足時代において船員を確保するためには、船員に係る労働条件を改善し、職業としての魅力を向上させる必要がある。
- このため、所定外労働の短縮のためにはどのような対応が必要かについて、一般制度の労働時間法制を斟酌しつつ、引き続き、本検討会において検討を進める。

(2) 有給休暇制度の見直し

- 労働基準法に基づく有給休暇の時季指定制度を前提とし未消化の実態が顕著である陸上労働者と比較して、船員については完全消化を原則としており、実態においても週一日の休日及び有給休暇の合計日数より多くの休日を与えられている。
- このため、有給休暇については船員労働は陸上労働者について議論されているような取得率の減少のような問題は存在せず、労働基準法の改正に対応した船員法の改正は不要である。

(3) 自由度の高い働き方にふさわしい制度の創設

- 労働時間法制においては、使用者から具体的な労働時間の配分の指示を受けることがない者について自由度の高い働き方にふさわしい制度の対象とすることが予定されているが、このような労働形態が船内で想定され得る者は船長以外にはなく、船長は現在でも労働時間規制の対象外となっている。
- 一方、国際的な海事労働のスタンダードであるILO海事労働条約においては、船長についても原則労働時間の適用対象とされたところである。
- このため、自由度の高い働き方にふさわしい制度を船員に適用すべき積極的理由はなく、労働基準法の改正に対応した船員法の改正は不要である。なお、船長の労働時間については、別途、同条約の検討過程で議論する。